

ОДЕСЬКА ДЕРЖАВНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

КУДІНОВА НЕЛЯ В'ЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 323:316.42:331

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ В УМОВАХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ
В ПЕРІОД ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

Спеціальність 23.00.02.- політичні інститути та процеси

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата політичних наук

ОДЕСА - 1998

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі соціології та психології Одеського державного політехнічного університету.

Науковий керівник

доктор історичних наук, професор
СОКОЛОВ Вячеслав Миколайович,
завідуючий кафедрою соціології та психології
Одеського державного політехнічного університету.

Офіційні опоненти

доктор філософських наук, професор
БАЛАБАЄВА Зінаїда Василівна,
завідуюча кафедрою політології
Української державної академії зв'язку ім. О.С.Попова;

кандидат політичних наук
СТОЛБУНЕНКО Микола Миколайович,
завідуючий кафедрою соціально-економічних
дисциплін Одеського інституту внутрішніх справ
МВС України.

Провідна установа: Одеський державний економічний університет, кафедра політології.

Захист відбудеться 20 листопада 1998 року о 15.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 41.051.09 в Одеській державній юридичній академії за адресою: 270009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2, ауд. 312.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської державної юридичної академії за адресою: 270009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 19 жовтня 1998 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради

Сушко А. І.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність дослідження.

У 90-ті роки Україна вступила на шлях реформ. Процес цей виявився значно складнішим, ніж припускалося. Економіка країни не розвивається у необхідному напрямку, знижується рівень життя людей. За визнанням Президента України Л.Д. Кучми «перехід від соціалістичної економіки до ринку виявився вкрай драматичним...». До того ж, на економічні процеси все більше впливають політичні фактори, зокрема, політична боротьба.

На цьому тлі, загальне завдання стабілізації та розвитку держави залежить значною мірою від самодіяльності громадян, їхньої ініціативи, а головне - трудової діяльності. Тільки високопродуктивна праця всіх та кожного в умовах розвитку правового поля, демократії, удосконалення державних та громадських структур може принести чималі успіхи. Ці причини і привели автора даної дисертації до необхідності дослідження такого важливого питання, як особливості трудової мотивації людей в умовах існування різних форм власності, в період трансформації громадських відносин, усіх сфер життя в Україні: політичної, економічної, соціальної.

Актуальність проблеми пояснюється й тим, що у кризових умовах вирішення важливих політичних завдань соціально-економічного становлення нашої держави ґрунтується на тому, якими будуть результати праці громадян України, що безумовно залежать від трудової мотивації. По-друге, у нових умовах мотивація перетинається з новим сприйманням праці людиною взагалі. По-третє, нинішній робітник поєднує стереотипи та традиції минулого з новими поглядами у майбутнє, враховуючи, що з'явилися різні форми власності, та прагнення вписатися у ринкове середовище.

Спад промисловості, зниження моральних та натуралізація матеріальних стимулів на виробництві створили таке ціннісно-соціальне становище суспільства, коли деякі старі форми трудової мотивації вже не сприймаються, а нові ще не знайдені. У цій обстановці особливо необхідно звернути увагу на взаємодію політичної та соціальної сфер, на ті зміни, що відбуваються зараз безпосередньо у самій людині, як об'єкті мотиваційного впливу. Необхідно перенести зовнішні мотиваційні акценти на формування самостійної позиції робітника, що поступово стане джерелом його внутрішньої мотивації. Регулювання трудовою мотивацією дозволить забезпечити єдність особистої мети робітників та мети підприємства.

Формування демократичного політико-правового поля, нові форми господарювання відкривають широкі можливості для формування та практичного використання різних мотивів з метою підвищення трудової активності робітників. Аналіз мотивів трудової діяльності, їх зміст

та динаміка, механізми використання дозволяють підвищити ефективність та рентабельність будь-якого виробництва. В підсумку зростає роль управління «людськими ресурсами» у системі чинників, що забезпечують ефективність господарювання.

Поява різних форм власності стала істотним імпульсом в соціально-економічному розвитку України. У 1991 році Верховна Рада України прийняла Закон про власність, в якому передбачається наявність різних її форм. Чимале зростання кількості акціонерних та приватних підприємств спричинило інтерес до їх всебічного вивчення. До того ж проблема трудової мотивації робітників акціонерних та приватних підприємств у вітчизняній літературі виявилась мало вивченою. Проте, як показує практика, умовою успіху підприємств будь-яких форм власності є зацікавлена участь усіх членів колективу в управлінні підприємством, у підвищенні результативності та якості праці. З цією метою набирає першочергове значення вивчення нових тенденцій у розвитку трудової мотивації робітників підприємств різних форм власності, розробка практичних рекомендацій у відповідності з вимогами сучасного виробництва.

Потрібна докорінна реформа управління не лише на народногосподарському рівні, але й в основній ланці економіки - підприємстві. Перехід до ринку неможливий без утворення нового механізму господарювання на рівні підприємства, що забезпечує його тривалість, гнучкість, його сприйнятливість до змін, кон'юнктури ринку та різних нововведень. Формування такого механізму шляхом випробувань та помилок - процес дорогий та затяжний. Тому необхідною умовою вирішення поставлених задач є науковий пошук, аналіз, узагальнення практики та обґрунтування мотиваційної сторони трудової діяльності, що могла би забезпечити підвищення ефективності виробництва.

Об'єкт дослідження є мотивація праці робітників підприємств різних форм власності в контексті сучасних соціально-політичних процесів в Україні.

Предметом дослідження є пошук соціально-політичних чинників, що визначають трудову мотивацію робітників підприємств різних форм власності у нових ринкових умовах, в Україні.

Ступінь наукової розробленості проблеми.

Вивченню методологічних проблем мотивації трудової діяльності присвячено ряд досліджень. Це роботи А. Гастєва, П. Керженцева, В. Герчикова, О. Єрманського, А. Попова, В. Подмаркова, Н. Дряхлова, О. Шкаратана, В. Попова, В. Ядова, В. Чигилімова, В. Панюкова, О. Здравомислова та інших.

Проблеми мотивації досліджувалися і зарубіжними вченими. Це роботи Е. Дюркгейма, К. Девіса, У. Мура, Ф. Тейлора, Е. Мейо, Ф. Скіннера, Д. Макгрегора та інші.

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на ідентифікації тих внутрішніх спонукань, що змушують людей діяти так, а не інакше. У цьому зв'язку слід відзначити роботи Абрахама Маслоу та Фредерика Херцберга. Критика змістовних теорій ґрунтується на тому, що один і той же чинник, виявляючись ефективним для мотивації одних людей, може бути цілком неважливим для інших.

Сучасні процесуальні теорії мотивації ґрунтуються в першу чергу на тому, як ведуть себе люди з урахуванням їхнього сприймання. Основні процесуальні теорії - це теорія очікування (В. Врума), теорія справедливості та модель Портера - Лоулера.

Проблемні мотиви трудової діяльності аналізувалися й марксизмом, згідно якому основу історичного руху складає спосіб виробництва матеріальних основ життя людини, як виду. Самий сенс трудової мотивації носив ідеологічний характер, а трудова діяльність розглядалася крізь призму класових стосунків.

Найбільш успішну спробу вивчити проблему відчуження зробив у 1964 році Роберт Блаунер. Він вважав, що на відчуження впливають чотири чинники: технологічний, розподіл праці, соціальна організація галузі та її економічна структура. У тих галузях, де робітники не зазнають дріб'язкового нагляду, що обмежує їхню творчість, підприємства процвітають, немає безробіття та ступінь інтеграції індивіда з компанією високий.

Значна частина сучасної літератури щодо проблеми мотивації належить політологам і соціологам: Л. Бондаренко, В. Сержантову, Н. Поляковій, В. Грігор'яну, В. Верховину, В. Патрушеву, І. Мартинюку, Б. Корольову, А. Ульмасову, Х. Аллакулову, С. Наумовій та іншим.

Слід відзначити, що робіт, присвячених трудовій мотивації робітників підприємств різних форм власності в умовах трансформації суспільства у вітчизняній літературі, практично немає. Разом з тим, в останні роки з'явилися роботи, автори яких аналізують окремі аспекти діяльності приватних (Н. Безкровна, В. Герчиков, А. Келлер-Пфундер), акціонерних (О. Сирота, Н. Черніна, Н. В'южаніна) та державних підприємств (Ю. Неймер, І. Половінка). Актуальні питання мотивації та трудової поведінки відображені в дисертаційних дослідженнях українських вчених – В. Пилипенко, Р. Савчука, Т. Нельги, Л. Холод. Однак підхід до вирішення поставлених задач у означених авторів скоріше соціально-економічний, аніж соціально-політичний.

Різні види стимулювання трудової мотивації представлені у науковій літературі ще надто незначною кількістю монографій та статей таких авторів, як Н. Шмельов, В. Озмитін, С. Козачанський, А. Козачанська, А. Том та інші. Слід відзначити, що автори, які займаються цим питанням, нерідко пропонують механізм розв'язання проблеми мотивації, розглядаючи лише один з видів стимулювання. Комплексне системне дослідження проблеми мотивації, з

урахуванням різних форм власності та особливостей перехідного періоду, в науковій літературі не представлено. До того ж, майже нема наукових праць, в яких би вивчалась проблема впливу політичних факторів на трудову мотивацію громадян.

Таким чином, аналіз ступеня наукової розробленості проблеми переконує нас в необхідності продовження та поглиблення її розгляду.

Мета та задачі дисертаційного дослідження. Враховуючи ступінь актуальності, опрацьованості даної проблеми та дискусійності окремих її аспектів, дисертант формулює мету та завдання своєї роботи наступним чином. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб виявити особливості процесу формування мотиваційної структури трудової діяльності робітників підприємств різних форм власності в нових умовах соціально-економічного та політичного розвитку. У відповідності з цим в завдання дослідження входять:

- аналіз сучасних політичних та соціально-економічних процесів, визначення їхнього взаємозв'язку та впливу на мотивацію трудової діяльності громадян України;
- вивчення особливостей діяльності державних, приватних та акціонерних підприємств в умовах сучасних політичних та економічних реформ;
- створення моделі трудової мотивації для підприємств різних форм власності, враховуючи їхні особливості в умовах нової політичної парадигми;
- дослідження зміни мотиваційної структури робітників державного, акціонерного, приватних підприємств та впливу на ці процеси політичних чинників;
- визначення найбільш ефективних видів стимулювання на підприємствах різних форм власності;
- на основі вивчення міжнародного та вітчизняного досвіду впровадження теорій мотивації, авторської моделі трудової мотивації, а також проведених соціологічних досліджень, запропонувати практичні рекомендації для поліпшення роботи підприємств різних форм власності в сучасних умовах.

Гіпотези. Основна гіпотеза даного дослідження наступна. Грунтуючись на вивченій літературі та пілотажних дослідженнях, проведених автором, можливо припустити, що модель трудової мотивації буде включати до себе такі елементи, як сприймання, витрачені зусилля, умови та характер діяльності людини, результати праці, винагорода, задоволення та творчий підхід до праці. Серед чинників, що чинять основний вплив на трудову мотивацію можна визначити: внутрішні чинники, що залежать від структури особистості та зовнішні чинники, що залежать від політичних та соціально-економічних процесів, що відбуваються в Україні та від конкретної ситуації на підприємстві, в колективі.

Теоретико-методологічна та джерельна основа дисертації. Теоретико-

методологічною базою дослідження стали концепції людських потреб, що сформульовані А. Маслоу та Ф. Херцбергом, а також ідеї процесуальних теорій мотивації: В. Врума, теорія справедливості, модель Портера-Лоулера та теорія А. Г. Здравомислова. Особливу цінність для автора являла теорія систем, зокрема, концепція взаємодії політичної та економічної сфер, започаткована Т. Парсонсом і його послідовниками.

Автор використала також сучасні ідеї українських політологів та соціологів: І. Кураса, А. Гудськова, М. Симикиной, Н. Дарченко, І. Лівницького та інших, віддзеркалених у працях монографічного та дисертаційного характеру. Тією чи іншою мірою в цих роботах відображені питання мотивації діяльності особистості, нові підходи вчених – соціологів, політологів, психологів у висвітленні питання про трудову мотивацію, вивчення проблеми «людина-праця» в цілому.

Джерельну базу дослідження склали також положення з Конституції України, Закони України, інші політичні, соціально-економічні документи вітчизняних та міжнародних організацій, політичних партій України.

Практичну базу дослідження склали матеріали засобів масової інформації (автором проведений контент-аналіз змісту 14 найменувань газет за 1996 та 1997 роки та 4 найменувань газет за 1993-1996 роки, що видаються в Україні), різноманітні статистичні та довідкові дані міністерств та відомств України, державних установ і недержавних структур. Автором проведені соціологічні дослідження на підприємствах державної, акціонерної та приватної форм власності, а також експрес-опитування керівників комерційних структур.

В роботі використані соціологічні дослідження проблеми, що вивчається, проведені кафедрою соціології та психології Одеського державного політехнічного університету, Харківського НІЦ «Інформсоціологія» та інші, які мають відношення до теми дисертації.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в тому, що внаслідок детального аналізу, на конкретних прикладах розкриті зміни, що відбуваються у мотивації робітників підприємств різних форм власності в сучасних політичних умовах. Ці зміни зумовлені появою нових можливостей для забезпечення умов діяльності робітників. Показана домінуюча роль форми власності в формуванні ставлення до роботи. Виділені принципи, на яких доцільно будувати систему мотивації трудової діяльності на підприємствах різних форм власності. Відзначено, що першочерговим завданням у формуванні та розвитку системи мотивації трудової діяльності є - поступовий перехід до багатофакторної системи оплати праці, впровадження на підприємствах системи гнучких окладів та розцінок, утворення акціонерних товариств із залученням грошей робітників для розвитку підприємства, практичної реалізації

діяльності розширених систем для збагачування праці та самоврядування підприємства в умовах демократичного політико-правового поля.

Новизна дисертації полягає також в тому, що мотивація розглядається крізь призму політичних, економічних та соціальних процесів у конкретно-історичних умовах сучасної України. Вивчаються також напрямки, сприятливі для позитивної трудової мотивації на підприємствах різних форм власності з метою модернізації українського соціума, подолання негативних тенденцій в його розвитку.

Теоретична та практична цінність дослідження в тому, що отримані результати можна використати з метою підвищення ефективності роботи співробітників підприємств різних форм власності. Зокрема, основні її положення, узагальнення, висновки та рекомендації можуть бути корисними керівникам державних, акціонерних та приватних підприємств для вдосконалення організації праці, поліпшення психологічного клімату в колективах. Їх можна використати при розробці учбових програм та підручників по соціології, політології, соціальній психології, для підготовки спеціальних курсів у вищих навчальних учбових закладах.

Практичне значення результатів дослідження полягає також у тому, що вони можуть бути використані у наступній розробці теоретико-методологічних та практичних питань ефективного функціонування та розвитку трудової мотивації. В перетворенні та реформуванні матеріальної та духовної сфер праці, як форми життєдіяльності людини, як творчого початку у кожній людині.

Наукова апробація дослідження. Основні висновки та теоретичні положення дисертаційного дослідження доповідалися на конференціях, методичних семінарах викладачів кафедри соціології та психології Одеського державного політехнічного університету у 1995-1998 роках, на аспірантських наукових семінарах. А саме: на міжнародній науково-практичній конференції "Молодь на порозі третього тисячоліття: пошук пріоритетів" (Одеса, 1995), на міжнародній науково-практичній конференції "Погляд у майбутнє: молодь, суспільство, цивілізація" (Одеса, 1996), на міжнародній науково-практичній конференції "Сучасний стан і перспективи розвитку гуманітарних наук (соціологія, соціальна психологія, менеджмент)" (Одеса, 1997), на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Партійне будівництво в Україні: 90-ті роки (політологічний, соціологічний, психологічний, правовий аспекти)» (Одеса, 1998). Основні аспекти дисертації розкриті у виступах на IV семінарі «Моделювання у прикладних наукових дослідженнях» в Одеському державному політехнічному університеті (Одеса, 1997), на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теорія та практика виховної роботи у студентському колективі» в Одеській державній академії харчових технологій (Одеса, 1997), на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Політична культура демократичного

суспільства: стан і перспективи в Україні» в інституті соціальної та політичної психології (Київ, 1998), на міжнародній конференції «Наука і освіта '98» (Дніпропетровськ, 1998). Концептуальні положення дисертації використані під час роботи над комплексними соціологічними дослідженнями: «Молодь Одещини: Ескіз соціального портрету» (Одеса, 1996), «Політехнік - 97» (Одеса, 1997) та «Студент та суспільство» (Одеса, 1998). Результати дисертаційної роботи викладені у наукових публікаціях дисертанта.

Структура дисертаційного дослідження. Дисертація складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, списку літератури, що використовувалася та додатків. Зміст роботи викладений на 190 сторінках, таблиць - 30, ілюстрацій - 7. Додатки займають 18 сторінок. Список літератури включає 189 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовується актуальність теми, охарактеризовано ступінь наукової розробленості, визначені мета та завдання дисертаційного дослідження, наукова новизна та практична цінність роботи. Висунуті гіпотези, означена теоретична та методологічна основа дисертації.

У першому розділі «Сучасні політичні та соціально - економічні процеси в Україні та їх вплив на мотивацію трудової діяльності робітників» показано, що незважаючи на офіційне оголошення корекції курсу реформ, він продовжує здійснюватися, поглиблюючи системну кризу суспільства. Не вирішена одна з ключових проблем політичного реформування - відсутня її основна концепція. Залишається без відповіді питання: «Яке суспільство будується в Україні, якими засобами та в чийх інтересах». Політичні реформи, не можуть бути успішними, якщо вони супроводжуються різким зниженням ефективності виробництва. Зміна форм володіння та розпорядження колосальними обсягами власності, не веде до підвищення економічної ефективності, переслідує не економічні, а політико-ідеологічні, особисті або групові інтереси, що визначає результативність реформ в економічній сфері - і це починають усвідомлювати громадяни України. Вже зараз простежуються деякі негативні наслідки «ривка до ринку». Насамперед це уповільнення науково-технічного прогресу та у зв'язку з цим погіршення використання наявного трудового потенціалу та підготовки нового. Масове розукрупнення виробничих потужностей, передача ряду виробництв у руки непідготовленого недержавного сектору загальмували науково-технічний прогрес. На цьому тлі політична боротьба, що розгорнулася в країні, зокрема, у Верховній Раді України, нерідко негативно

впливає на соціально-економічні процеси, блокує вироблення оптимальної моделі ринкової трансформації суспільства.

Окрім того, самі обставини перехідного періоду з їх не улаштованим правовим та організаційним режимом, невпевненістю у завтрашньому дні не стимулює вкладень у довготермінові проекти, в нові піонерські технології, штовхає недержавний сектор скоріше до пошуку миттєвої користі.

Відносини між найманими робітниками та роботодавцями (як у державному, так і недержавному секторах) практично не відрегульовані. Істотним моментом, здатним викликати нові ускладнення у цих стосунках, є різниця в добробуті обох груп. Незадоволення населення викликає як недосконалість податкової системи у кооперативному та державних секторах економіки, так і у держсекторі, зрівнялівка в оплаті праці - недооцінка таланту, майстерності, кваліфікації.

Підтримка та стимулювання ініціативної, продуктивної, творчої праці, підприємництва і соціальної активності, надання роботи відповідно до здібностей та соціальний захист тих, хто вже, ще або за станом здоров'я не може працювати, - це найважливіша умова та стимул економічного прогресу, стабільності держави.

У висновках по першому розділу, відзначено, що в галузі трудових стосунків самий перехід до ринкових відносин створює нові можливості для розвитку, становлення мотивації головної продуктивної сили - робітника.

Підкреслюється, що для поступового розвитку вітчизняної промисловості в умовах гострої світової конкуренції необхідна перебудова організаційно-виробничої структури підприємства.

Найважливішим напрямком індустріальної політики держави повинно стати виділення достатніх засобів для перенавчання, переміщення вивільненої робітничої сили, система допомоги по безробіттю, різноманітні суспільні роботи.

Податкова реформа повинна бути заохочувальною, а не зашкоджувальною процесу заощаджень.

Україні для виходу із кризи, понад усе не достає дійових законів та уміння реалізувати їх на практиці, а також фінансової та господарської дисципліни.

У другому розділі «Особливості діяльності підприємств різних форм власності в умовах нової політичної парадигми» розглянуті позитивні якості та недоліки, що присутні в діяльності державних, приватних та акціонерних підприємств.

Так, обгрунтовано, що державне підприємство, нехай навіть наділене широкими правами та відповідальністю, завжди відстає від приватного в мірі господарської самостійності. Як

правило, вони не готові до ринкового суперництва, оскільки розраховують не тільки на себе, але і на особливе ставлення з боку влади (дотації, податкові пільги, гарантії збуту в рамках держзамовлень). У державних підприємств немає зобов'язань перед акціонерами. Все це негативно відбивається на динаміці витрат і цін, швидкості засвоєння нових технологій, якості організації виробництва і так далі.

Відповідно, показано, що приватні підприємства, незважаючи на труднощі, пов'язані з боротьбою за виживання через гостру конкуренцію між фірмами, володіють певними позитивними якостями: це гнучкість та миттєве пристосування до кон'юнктури ринку, спроможність швидко змінювати структуру виробництва, швидко створювати і оперативно застосовувати нові технології та наукові розробки: це дух ініціативи та динамізм.

На жаль, потрібно констатувати, що найбільше не пощастило в ході здійснення в Україні економічних перетворень приватному бізнесу. Діючої системи, яка б стимулювала утворення приватних підприємств не існує, як і немає господарського механізму їхньої підтримки. Не розроблена державна програма розвитку приватних підприємств, деякі політичні сили негативно ставляться до них взагалі.

Відзначено, що акціонерна форма господарювання перемагає над усіма іншими формами організації підприємств внаслідок притаманних їй організаційно-правових і економічних особливостей. Показано, що поряд з безсумнівними позитивними якостями акціонерні підприємства мають свої недоліки. В наших умовах, на відміну від західних країн, право власності фактично звелось для робітників акціонерних підприємств до досить вузького, обмежено зрозумілого права на отримання дивідендів. І переважає у акціонерів психологія найманих робітників, а не власників. Акціонерні підприємства відкривають широкі можливості для різноманітних зловживань. Виникає розрив між функцією власності та функцією управління. В акціонерних підприємствах відбувається розмивання прав власності, оскільки можливості контролю за діяльністю керівників послаблюються.

У висновках по другому розділу підкреслюється, що надмірна централізація державної власності призвела до відчуженню від неї робітників.

Умовою розвитку підприємств різних форм власності є сприятлива політична атмосфера в країні, зокрема згода основних політичних сил країни з принципових питань соціально-економічного розвитку. Конфронтаційна політична система сучасної України створює настрій непевності, зневіри у більшості трудівників.

У третьому розділі «Соціально-політичні чинники формування трудової мотивації особистості» проводиться аналіз теорій мотивації Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Херцберга, Е. Мейо, В. Врума, Л. Портера, Е. Лоулера, О. Здравомислова, В. Ядова, В. Подмаркова та інших

зарубіжних і вітчизняних вчених. Усі розглянуті концепції трудової мотивації не тільки цікаві самі по собі, але кожна з них виділяє чинники, які впливають на формування трудової мотивації особистості. Разом з тим використати їх на конкретних підприємствах можливо тільки з урахуванням особливостей існуючої політичної системи, соціально-економічних відносин, психологічних особливостей менталітету та трудових традицій, що склалися в українському суспільстві. Внаслідок періода трансформації українського суспільства автором запропонована модель трудової мотивації робітників підприємств різних форм власності. Оволодівши авторською моделлю мотивації, керівник може значно розширити свої можливості в залученні робітника сьогодняшнього дня до виконання задач, направлених на досягнення мети підприємства. А його підприємство буде сприяти прояву унікальних творчих задатків, притаманних кожному робітнику.

Авторська модель мотивації трудової діяльності для підприємств різних форм власності включає елементи змістовних та процесуальних теорій мотивації. В цій моделі фігурує вісім змінних: сприймання, витрачені зусилля, умови та характер трудової діяльності людини і підприємства, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення та елемент творчості в роботі.

Згідно із запропонованою моделлю, досягнуті результати роботи залежать від витрачених співробітником зусиль, його особисто-ділових характеристик, від умов та характеру трудової діяльності людини і підприємства, а також від, політичного стану в країні. Рівень витрачених зусиль буде визначатися цінністю винагороди та ступенем упевненості в тому, що даний рівень справді притягне за собою відчуття справедливості цієї винагороди. Більш того, в даній моделі встановлюється співвідношення між винагородою та результатами, людина задовольняє свої потреби шляхом винагород за досягнуті результати. А також задоволення приносять робітнику і самі якісні результати праці. Результативність та якісність праці, а також відчуття справедливості винагороди породжує задоволення, що сприяє творчому підходу до будь-якої роботи.

Таким чином, автор приходить до висновку в третьому розділі, що механізм «мотиваційного регулювання» особистості в сфері праці може бути застосований по різному: чим складніший процес вибору та прийняття рішення, тим складніша ситуація визначення перспективи, тим більш глибокий контекст, рівень особистих диспозицій включається в процес обґрунтування тієї або іншої програми людської поведінки. При розгляді моделей мотивації виявлено, що на різних рівнях потреб спостерігається індивідуально різноманітний ступінь їхнього задоволення. Проте на тлі сучасної системної кризи, яка має місце в Україні, все більшої ваги набувають соціально-політичні чинники трудової мотивації. Це можна пояснити

як залишками радянського менталітету, так і кризовими моментами нинішнього стану суспільства. Один з найбільш важливих висновків автора полягає в тому, що творча, результативна і якісна праця веде до задоволення. Авторська модель показує, зокрема, що з метою підсилення трудової мотивації можна управляти механізмом мотивації. Необхідно створити цілісний механізм чинності політичних, соціально-економічних та психологічних мотивів, що сприяють творчій активності в трудовій діяльності.

У четвертому розділі «Взаємовплив форм власності і трудової мотивації людини в період трансформації українського суспільства» аналізуються проведені автором соціологічні дослідження з метою вивчення чинників, що впливають на трудову мотивацію, на ефективність роботи підприємства, та психологічний стан виробничого колективу на державному, акціонерному та приватних підприємствах.

Авторські дослідження порівнюються з аналогічними дослідженнями, проведеними Харківським НІЦ «Інформсоціологія» серед громадян України та результатами, що були отримані зарубіжними вченими. Дані соціологічні дослідження були проведені на підприємствах різних форм власності. А також було проведено експрес-опитування керівників комерційних структур міста Одеси.

В підсумку виявилось, що певні сторони роботи, які увійшли в п'ятірку найбільш важливих, співпадають в трьох опитуваннях (на державному, акціонерному та приватних підприємствах) менш, ніж на 20%. Основні розбіжності, як здається автору, визначаються не стільки відмінністю соціальних типів, зайнятих на даних підприємствах, скільки поблажливим відношенням співробітників до важливих компонентів роботи в період становлення приватних й акціонерних підприємств. Вряд чи збережеться положення, при якому лише 6,8% робітників приватних підприємств відзначають в якості найбільш важливих зміст і характер роботи (цікава, творча, різноманітна). Те, що це відзначили 16% робітників державного і 17,2% акціонерного підприємств, цілком відповідає відносинам, що не сформувалися ринком. Відносинам, що не сформувалися ринком, нажалі, відповідає й те, що «дух суперництва в колективі», якість результатів праці, як значення, що є найбільше в повсякденній роботі, відзначив тільки кожний п'ятий респондент, незалежно від форми власності підприємства. До того ж, вантаж пасивності та відчуження від колективних інтересів занадто великий для такого нового діла, як підприємство, що приватизувалося.

У висновках по четвертому розділу підкреслюється, що матеріальні, професійні та моральні причини заважають працювати в повну силу на підприємствах, що досліджуються, майже половині персоналу. Більш 50% працюючих не задоволені умовами праці, своїм

матеріальним положенням, та й моральне задоволення від роботи одержують тільки 42% респондентів.

Соціологічні дослідження підтвердили необхідність використання запропонованої автором моделі трудовий мотивації. За результатами дисертаційного дослідження визначено чинники, що впливають на формування мотивації. Керівництву підприємств відкривається можливість впливати на мотиваційну структуру робітників, враховуючи вплив приведених мотивів.

На підставі аналізу відповідей на питання, що стосуються безпосередніх стимулів ефективної трудової діяльності, визначені різні види заохочень, що сприяли б творчому підходу до роботи. Використовуючи ці види стимулювання, керівництво підприємства може розраховувати на збільшення трудової мотивації у робітників підприємств різних форм власності.

У висновках дисертації підведено підсумки дослідження, висловлені рекомендації щодо формування та активізації трудової мотивації як конструктивно-модернізаційного чинника політичного трансформування суспільства.

Нинішня політична та економічна ситуація в Україні характеризується спадом виробництва за відсутності діючих законів, рішучих сміливих дій виконавчої влади та парламенту. Загальна нестабільність, відсутність чітких орієнтирів реформування негативно впливають на виробничу ситуацію. Українська модель переходу до ринкових відносин, як показує дисертаційне дослідження, не створює мотиви та стимули до праці, не націлює на господарську діяльність та ефективне розкриття можливостей робітників, не гарантує право приватної власності. Механізм мотивації трудової діяльності повинен враховувати всі чинники, пов'язані з формуванням мотивів до праці. Формування мотивів до праці відбувається як під впливом внутрішніх чинників, що залежать від структури особистості (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, сприймання, характер, хист, самооцінка), так і під впливом зовнішніх умов. Зовнішні спонукаючі сили по характеру дії на робітника мають свою специфіку на різних рівнях - державному, регіональному та на рівні підприємства. Зовнішні чинники включають форму політичної, партійної систем, стан правової бази держави, стан фінансово-грошової системи країни, економічної політики, яка проводиться в даному регіоні, конкретну ситуацію на підприємстві (форму організації заробітної плати, забезпеченість соціальними благами, організацію і умови праці на виробництві, мету роботи підприємства, атмосферу та дух суперництва в колективі). Ці чинники існують поза робітником об'єктивно і вступають у взаємодію з його внутрішніми спонукальними силами. Результат такої взаємодії визначає мотивацію праці, її силу і спрямування.

Соціальний механізм трудової мотивації робітників підприємств різних форм власності знаходиться під впливом різноманітних чинників, серед яких можна виділити два чинники, діючих на рівні підприємства. Перший - розуміння всім персоналом економічних та юридичних принципів функціонування власності в достатньому ступені, щоб відчувати чітку залежність свого добробуту як від досягнень свого підприємства, так і від свого особистого трудового внеску. Другий чинник - можливість робітників брати участь в управлінні своїм підприємством: по-перше, в можливості розпоряджатися (голосувати) своїми акціями (на акціонерному підприємстві) та, по-друге, в самостійності розв'язання питань організації праці на нижчому рівні (на підприємствах різних форм власності). І насамкінець, чинник, діючий на рівні всієї політичної системи та її окремих елементів. Це вплив політичної атмосфери, форма взаємодії різних політичних сил, економічної політики, політико-правового поля тощо на трудову мотивацію колективів та окремих громадян.

Вдосконалення організації та умов праці передбачає підвищення внутрішньої задоволеності роботою шляхом розширення кола вирішуючих задач, забезпечення робітників цікавою роботою, виплати винагороди та визнання їхньої праці, створення комфортних умов для трудової діяльності, надання більшої самостійності, не виключаючи загальний контроль з боку керівництва.

На підприємствах, які брали участь у дослідженнях, у багатьох керівників практично була відсутня відповідальність перед колективом за економічні рішення; робітники не мають стимулів до інновацій; у них спостерігається відчуження в усіх аспектах, в тому числі відсутність зацікавленості в причетності до вирішення питань виробничого життя за межами свого робітничого місця.

Щоб в сучасних умовах підняти роль матеріальних стимулів до праці, необхідно пов'язувати розміри зарплат та премій тільки з реальними трудовими внесками в кінцеві результати праці. Матеріальні стимули впливають на поведінку робітників, але підвищена плата, додаткова премія як форма соціальної оцінки трудового внеску є водночас і дійовим моральним стимулом.

Очевидно, що необхідно: спеціальне вивчення структури інтересів і потреб робітників виробництва, їхньої динаміки; з'ясування значущих потреб різноманітних соціально-демографічних груп і, що не менше важливо, більш прийнятних засобів задоволення потреб; будувати нову систему стимулювання на базі не первинних, а вторинних потреб (повага і самовиявлення особистості).

Додатки складають контент-аналіз періодичного друку та певні практичні рекомендації керівникам підприємств різних форм власності для поліпшення організації праці та психологічного клімату в трудових колективах.

Основні положення дисертації викладені в таких публікаціях:

1. Молодежь Одесщины: Эскиз социального портрета. - Одесса: ОГПУ, 1996. - 28 с. (в соавторстве).
2. Политехник - 97: Социологическое исследование. - Одесса: ИСЦ, 1997. - 16 с., приложения - 22 л. (в соавторстве).
3. Студент и общество. - Одесса: Украинский национальный комитет молодежных организаций, ОГПУ, 1998. - 132 с. (в соавторстве).
4. Клинтух Т.Ю., Кудинова Н.В. Трудовая мотивация молодежи и формирование новой системы стимулирования на производстве // Научные труды молодых ученых Одесского государственного политехнического университета. - Вып. 1. - Одесса, 1997. - С. 60-64.
5. Кудинова Н.В. Отчуждение от собственности продолжается // Научные труды молодых ученых Одесского государственного политехнического университета. - Вып. 1. - Одесса, 1997. - С.22-27.
6. Кудинова Н.В. Роль особистості у нових економічних умовах // IV семінар «Моделювання в прикладних наукових дослідженнях».- Одесса, 1997. - С. 75-78.
7. Кудинова Н.В. Наша економіка і сучасний менеджер // IV семінар «Моделювання в прикладних наукових дослідженнях».- Одесса, 1997. - С. 72-75.
8. Кудинова Н.В. Как раскрыть творческий потенциал человека? // Современное состояние и перспективы развития гуманитарных наук (социология, социальная психология, менеджмент). - ч. II. - Одесса, 1997. - С. 63-65.
9. Кудинова Н.В. К характеристике труда в современных условиях // Научные труды молодых ученых Одесского государственного политехнического университета. - Вып. 2. - Одесса, 1997. - С. 67-72.
10. Кудинова Н.В. Формирование системы мотивации: проблема, поиск, пути решения // Научные труды молодых ученых Одесского государственного политехнического университета. - Вып. 3. - Одесса, 1998. - С. 37-44.
11. Кудинова Н.В. Аргументы в пользу рыночной экономики // Научные труды молодых ученых Одесского государственного политехнического университета. - Вып. 4. - Одесса, 1998. - С. 17-23.

12. Соколов В.Н., Кудинова Н.В. Социологические исследования трудовых коллективов // Материалы международной научно-практической конференции «Молодежь на пороге третьего тысячелетия: поиск приоритетов». - Одесса, 1995. - С.13-14.

13. Кудинова Н.В. Так ли хорошо работать в частной фирме? // Материалы международной научно-практической конференции «Взгляд в будущее: молодежь, общество, цивилизация». - Одесса, 1996. - С. 90-91.

14. Кудинова Н.В. Человеческий фактор сегодня // Материалы международной научно-практической конференции «Современное состояние и перспективы развития гуманитарных наук (социология, социальная психология, менеджмент)». - Одесса, 1997. - С. 6-7.

15. Кудинова Н.В. Моральные ценности личности // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія і практика виховної роботи в студентському колективі». - Одеса, 1997. - С. 112-113.

16. Соколов В.Н., Кудинова Н.В. Политика и политическая культура // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Політична культура демократичного суспільства: стан і перспективи в Україні». - Киев, 1998. - С. 27-29.

17. Кудинова Н.В. Тенденции экономического спада промышленности // Материалы Всеукраинской научно-практической конференции молодых ученых. - Одесса, 1998. - С. 82-83.

АНОТАЦІЯ

Кудінова Н. В. Особливості трудової мотивації в умовах різних форм власності в період трансформації українського суспільства. (Рукопис).

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата політичних наук по спеціальності 23.00.02. - політичні інститути та процеси, Одеська державна юридична академія, Одеса, 1998.

В дисертації розглянуті особливості діяльності державних, приватних та акціонерних підприємств, проведено аналіз теорій трудової мотивації. Показано вплив на трудову мотивацію політичних та соціально - економічних процесів в Україні. Розроблена модель мотивації трудової діяльності робітників підприємств різних форм власності. Досліджені чинники, визначальні мотиви та стимули до трудової діяльності у робітників державних, приватних та акціонерних підприємств.

Зроблені відповідні висновки та розроблені практичні рекомендації для поліпшення діяльності підприємств різних форм власності в умовах нової політичної парадигми.

Ключові слова: мотивація, мотиви, стимули, мотиваційний механізм, модель мотивації трудової діяльності, нові форми господарювання, власність.

АННОТАЦИЯ

Кудинова Н.В. Особенности трудовой мотивации в условиях различных форм собственности в период трансформации украинского общества. (Рукопись).

Диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук по специальности 23.00.02. - политические институты и процессы, Одесская государственная юридическая академия, Одесса, 1998.

В диссертации рассмотрены особенности деятельности государственных, частных и акционерных предприятий, дан анализ теорий трудовой мотивации, показано влияние на трудовую мотивацию политических и социально-экономических процессов на Украине. Разработана модель трудовой деятельности работников предприятий различных форм собственности. Исследованы факторы, определяющие мотивы и стимулы трудовой деятельности у работников государственных, частных и акционерных предприятий.

Сделаны соответствующие выводы и разработаны практические рекомендации для улучшения деятельности предприятий различных форм собственности в условиях новой политической парадигмы.

Ключевые слова: мотивация, мотивы, стимулы, мотивационный механизм, модель мотивации трудовой деятельности, новые формы хозяйствования, собственность.

SUMMARY

Kudinova N.V. Features of labour motivation in conditions of various patterns of ownership during transformation of a Ukrainian community. (Manuscript).

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of political sciences on a speciality 23.00.02. - political institutes and processes, Odessa state legal academy, Odessa, 1998.

In the dissertation the features of activity of the state, private and joint-stock enterprises are considered, the analysis of the labour motivation theories is given. The influence of political and socio-economic processes on labour motivation in Ukraine is shown. The model of labour activity of the working enterprises of various patterns of ownership is developed. The factors determining motives and stimulus of labour activity of the workers of the state, private and joint-stock enterprises are investigated.

The appropriate conclusions are made and the practical recommendations for improvement of activity of the enterprises of various patterns of ownership in conditions of new political changes are developed.

Key words: motivation, motives, stimulus, gear motivation, model of motivation of labour activity new of the form of managing, property.